

Styrelsens ordförande Jacob Wallenbergs redogörelse för riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen vid årsstämman i Investor AB den 14 april 2010

Då kommer vi till punkten 16. Det är förslag till beslut om riktlinjer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i ledningsgruppen samt program för långsiktig aktierelaterad lön.

Ja, kära damer och herrar, under punkt 16 ska vi behandla två frågor. Den första gäller förslag till riktlinjer eller med andra ord principer för lön och annan ersättning till verkställande direktören och andra medlemmar i Investors ledningsgrupp. Den andra gäller förslag om program för långsiktig aktierelaterad lön för ledningsgruppen och för övriga medarbetare.

Förslagen återfinns i bilaga fem i det material som har delats ut när ni kom till stämman idag och det har också funnits på Investors hemsida sedan den 10 mars.

I min roll som ordförande i ersättningskommittén ska jag börja med att beskriva förslaget om riktlinjerna för lön och ersättningar. Anders Rydin, tidigare finansdirektör i Investor och i SEB, kommer sedan att gå igenom förslaget om långsiktigt aktierelaterad lön.

De riktlinjer för lön som styrelsen föreslår årets stämma att lägga fast följer i huvudsak samma principer som förra året. Medarbetare i Investor har en total ersättning som består av fast kontantlön, samt en rörlig lön i två komponenter, en rörlig kontantlön och en långsiktig aktierelaterad lön. För att avgöra att de totala ersättningar som Investor betalar sina medarbetare ligger rätt, med andra ord vare sig det är för högt eller för lågt, jämför vi oss varje år med relevanta branscher och marknader. Man ska komma ihåg att Investor bedriver verksamheter i Norra Europa, i USA och i Asien, och vi konkurrerar om att hitta rätt medarbetare i en mängd olika marknader. Vår konkurrens kommer i första hand från private equity-bolag, från investmentbanker, hedgefonder och konsultbolag. Med andra ord, även om knappt någon förstår vad som gömmer sig bakom alla de här fina begreppen så kan vi konstatera att det är arbetsgivare som erbjuder höga ersättningar. Målen som ligger till grund för Investors policy för löner och ersättningar är för det första att attrahera och behålla duktiga medarbetare. För att uppnå det måste vi naturligtvis vara beredda att betala en konkurrensmässig totalersättning.

Vårt andra mål är att skapa engagemang bland våra anställda och arbeta med målstyrning, och det gör vi genom att ersättningen kopplas till våra medarbetares prestationer och i vilken utsträckning de når tydligt satta mål.

Det tredje målet är att ersättningssystemet ska öka det gemensamma intresset mellan å ena sidan våra medarbetare och å andra sidan alla er aktieägare. Det sker genom att det skapas en tydlig koppling mellan Investors långsiktiga aktieutveckling och medarbetarnas ersättning. Allmänheten, politiker och media riktar ofta uppmärksamheten mot rörliga löner och blandar dessutom ofta ihop rörlig lön med begreppet bonus som är

någon ting helt annat. Inte sällan föreslås att rörliga löner ska tas bort och ersättas med högre fasta löner. Så tycker inte jag. Jag tycker det är bra med rörliga löner. Det gör jag inte för att en medarbetare nödvändigtvis ska arbeta mer utan därför att rörlig lön gör det möjligt för oss som arbetsgivare att koppla en del av ersättningen för en medarbetare med att han eller hon just når ett antal tydliga mätbara mål. Storleken på den rörliga kontantlönen beror på hur varje medarbetare lyckas nå mål som läggs fast varje år och som följs upp årligen.

Låt mig bara ge ett exempel. Förra året här på årsstämman talade vi om att ett delmål för Börje Ekholm och hans rörliga lön var att få in fler kvinnor i styrelser där vi är stora ägare. Det här har dels skapat ett enormt intresse medialt. Börje har även haft en jämställdhetsminister från ett större europeiskt land på sitt kontor för att fråga hur det här fungerar. Det har alltså skapat ett stort engagemang. Alla tycker att det här verkar intressant, målstyrning verkar intressant och vad som är ännu intressantare är att vi kan konstatera att det har fungerat. Börje har levererat på den här punkten och det har blivit en mängd nya kvinnliga ledamöter som har kommit in eller föreslagits till företagen.

Om jag då lämnar den punkten och avslutningsvis bara påminner om att det har skett en viss förändring i den svenska bolagsstyrningskoden när det gäller ersättningar, och vi har i år gjort mindre justeringar i Investors riktlinjer som innebär en anpassning efter ändringarna i koden. Det betyder att i anställningsavtal för medlemmar i ledningsgruppen som ingås efter stämman i år gäller att ersättningen under uppsägningstid och avgångsvederlag sammantaget inte får överstiga ett belopp som motsvarar två årslöner, det är alltså max två årslöner. För medlemmar i ledningsgruppen anställda före årsstämman 2010 gäller redan ingångna avtal.

Med detta vill jag lämna över till Anders Rydin som kommer att redogöra för programmet för den långsiktigt aktierelaterade lönen.

Tack så mycket.